



## Optimalisasi Administrasi Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Era Society 5.0

Nur 'Azizah Yunara Putri<sup>1</sup>, Puti Jona Wildan<sup>2\*</sup>, Ahmad Sabri<sup>3</sup>, Rully Hidayatullah<sup>4</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Tadris Matematika, Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang, Indonesia

<sup>3</sup>Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang, Indonesia

<sup>4</sup>Institut Agama Islam Sumatera Barat Pariaman, Indonesia

E-mail: [azizahyunara@gmail.com](mailto:azizahyunara@gmail.com)<sup>1</sup>, [putijona31@gmail.com](mailto:putijona31@gmail.com)<sup>2</sup>

\*Korespondensi penulis: [putijona31@gmail.com](mailto:putijona31@gmail.com)

**Abstract.** *Educators are at the forefront of educating the nation through various methods, paths, and levels of teaching. Students are working adults who enter the world of education (school) and return to society. Providing this foundation throughout life is the task of teachers, the backbone of the school. Management can be viewed as a process or as a task. Management as a process is the same as management in a broad sense. Management as a process of activities includes planning, organizing, directing or directing, and monitoring or controlling. These four components form a system that is interested and integrated as a whole. This means that your plan needs to be organized, managed, and monitored. The organization also needs to be planned, managed, and controlled. Control also needs to be planned, organized and controlled. Therefore, school management is the activity of allocating, organizing and using all resources to achieve educational goals in schools effectively and efficiently.*

**Keywords** *educators, students, education personnel.*

**Abstrak.** Pendidik merupakan garda terdepan dalam mencerdaskan bangsa melalui berbagai metode, jalur, dan jenjang pengajaran. Pelajar adalah orang dewasa yang bekerja yang memasuki dunia pendidikan (sekolah) dan kembali ke masyarakat. Memberikan landasan ini sepanjang hidup adalah tugas guru, tulang punggung sekolah. Manajemen dapat dipandang sebagai suatu proses atau sebagai tugas. Manajemen sebagai suatu proses sama dengan manajemen dalam arti luas. Manajemen sebagai suatu proses kegiatan meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan atau pengarahan, dan pengawasan atau pengendalian. Keempat komponen tersebut membentuk suatu sistem yang berkepentingan dan terintegrasi secara keseluruhan. Ini berarti bahwa rencana Anda perlu diatur, dikelola, dan dipantau. Organisasi juga perlu direncanakan, dikelola, dan dikendalikan. Pengendalian juga perlu direncanakan, diorganisir dan dikendalikan. Oleh karena itu, manajemen sekolah adalah kegiatan mengalokasikan, mengorganisasikan dan menggunakan seluruh sumber daya untuk mencapai tujuan pendidikan di sekolah secara efektif dan efisien.

**Kata Kunci:** pendidik, peserta didik, tenaga kependidikan.

### 1. PENDAHULUAN

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009, rumah sakit Pendidikan merupakan tanda penting bagi kemajuan suatu negara. Setiap negara berkomitmen untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan mampu bersaing di tingkat global. Administrasi pendidikan memainkan peran penting dalam mencapai hal ini. Fokus pada manajemen tenaga kependidikan dan pendidik menjadi sangat penting dalam bidang administrasi pendidikan (Basuki, 2022).

Administrasi tenaga kependidikan dan pendidik adalah bagian penting dari manajemen sistem pendidikan yang efektif. Ini membahas berbagai tahapan perencanaan, pelaksanaan, dan manajemen yang berdampak pada kualitas pendidikan (Putri, dkk, 2024). Ini mencakup pengadaan, seleksi, penempatan, orientasi, pembinaan, pengembangan, dan kesejahteraan guru dan tenaga kependidikan (Syakroni, 2023). Ini termasuk gaji, tunjangan, cuti, kenaikan gaji, pemberhentian, dan pensiun. Sistem pendidikan yang efektif bergantung pada persiapan yang matang untuk pengadaan sumber daya manusia (Siagian, 2023).

Selain itu, faktor kesejahteraan, seperti gaji, tunjangan, dan cuti, memengaruhi keinginan dan kualitas guru dan karyawan. Mereka mendapatkan insentif untuk terus meningkatkan kualitas dan berkontribusi pada perbaikan pendidikan melalui program pengembangan dan kenaikan pangkat. Namun, tidak dapat dihindari bahwa tenaga kependidikan dan administrasi pendidik juga harus menghadapi masalah pemberhentian dan persiapan pensiun. Untuk memastikan kelancaran operasi pendidikan dan untuk perencanaan masa depan, proses ini harus diatur dengan cermat (Nudin, dkk, 2023).

Era Society 5.0 menghadirkan tantangan yang signifikan bagi pendidikan, yang membutuhkan pendekatan yang berpusat pada manusia dan berbasis teknologi (Machfauzia, 2020). Pendidik harus beradaptasi dengan paradigma baru ini dengan mengembangkan keterampilan digital, berpikir kreatif, dan metode pengajaran yang dinamis (Al Khadziq & Suwadi, 2023). Transisi menuju Society 5.0 menuntut penggunaan teknologi yang efektif dan metode pembelajaran adaptif, dan pelatihan berkelanjutan bagi guru sangatlah penting (Amelia, 2023). Pendidik harus meningkatkan kompetensi pedagogik, personal, dan sosial, serta keterampilan 4C, untuk menciptakan pengalaman belajar yang imajinatif dan berkualitas tinggi (Imamudin dkk, 2024). Di pendidikan tinggi, terjadi pergeseran ke arah e-learning dan pendidikan berbasis keterampilan, menekankan pengembangan sumber daya manusia dan mendorong siswa untuk berinovasi dan memperoleh pengetahuan di luar bidang akademik (Mursyidah & Muhammad, 2023). Perubahan ini bertujuan untuk mempersiapkan pendidik dan siswa menghadapi tantangan era Society 5.0 yang berpusat pada manusia dan berbasis teknologi.

Optimalisasi administrasi dan manajemen pendidikan menjadi krusial dalam konteks ini, karena praktik pembelajaran saat ini seringkali tidak efektif karena integrasi teknologi dan metode pengajaran yang adaptif yang tidak memadai (Amelia, 2023). Untuk mengatasi tantangan ini, pelatihan berkelanjutan bagi guru dan pemangku kepentingan pendidikan lainnya sangat penting untuk meningkatkan pemanfaatan teknologi dan pengembangan profesional (Amelia, 2023). Dari perspektif manajemen pendidikan, reformasi standar

pendidikan nasional diperlukan, seiring dengan pengembangan paradigma baru berbasis teknologi informasi dan kecerdasan buatan untuk mendukung sistem pembelajaran di era Industri 4.0 (Suryadi, 2020). Adaptasi ini penting untuk mempersiapkan pendidik dan peserta didik menghadapi tuntutan Society 5.0.

Optimalisasi tenaga pendidik dan kependidikan di era Society 5.0 sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Pendidik perlu menguasai teknologi dan keterampilan abad ke-21, seperti berpikir kritis, kreativitas, dan kolaborasi, untuk mempersiapkan siswa menghadapi tantangan global. Selain itu, mereka harus mampu memanfaatkan big data dan kecerdasan buatan dalam proses pembelajaran, serta beradaptasi dengan perubahan cepat di masyarakat. Dengan demikian, pengembangan kompetensi pendidik akan mendukung pencapaian sumber daya manusia yang unggul dan berkarakter.

Artikel ini akan membahas setiap aspek perencanaan dan pelaksanaan yang telah disebutkan di atas dalam rangka mengoptimalkan administrasi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam mendukung pendidikan berkualitas tinggi di era society 5.0 (Andrianto, dkk, 2023). Ini akan membahas tentang seberapa penting manajemen sumber daya manusia pendidikan dalam dunia pendidikan modern yang berkembang cepat (Muktamar, dkk, 2023).

## **2. METODE PENELITIAN**

Artikel ini menggunakan metode kualitatif dengan menggunakan library research yaitu dengan menelaah sumber bacaan yang ada hubungannya dengan kajian yang di bahas, serta dengan menggunakan studi dokumen hasil-hasil penelitian sebelumnya yang ada hubungannya dengan administrasi pendidikan. Pengumpulan data di lakukan dengan menelusuri buku-buku bacaan, jurnal ilmiah yang terbit di google scholar, digital library, serta perpustakaan online (Hasibuan, L., 2021).

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Perencanaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

#### **a. Pengadaan Tenaga Kependidikan**

Pengadaan tenaga kependidikan atau pengadaan kepegawaian adalah kegiatan yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan pegawai pada suatu lembaga, baik jumlah maupun kualitasnya (Lathifah, dkk, 2023). Untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan, dilakukan kegiatan recruitment, merupakan usaha untuk mencari dan mendapatkan calon-calon pegawai yang memenuhi syarat sebanyak mungkin yang kemudian dipilih calon terbaik. Untuk hal tersebut diperlukan adanya seleksi. Seleksi

dalam hal tersebut melalui ujian lisan, tulisan dan praktek. Namun, pada suatu organisasi, pengadaan tenaga kependidikan dapat didatangkan secara Intern (dari dalam organisasi saja), melalui promosi atau juga bisa melalui mutase (Alfiyani, N., dkk, 2024).

Pengadaan tenaga kependidikan terjadi jika ada perluasan pekerjaan yang harus dicapai yang disebabkan oleh karena tujuan lembaga atau karena tambahan besarnya beban tugas sehingga tidak ter pikul oleh tenaga-tenaga yang sudah ada dan ada salah satu atau lebih pegawai yang keluar atau mutasi ke kantor lain, atau karena meninggal sehingga ada lowongan formasi baru (Anwar, 2023).

Ada beberapa aspek yang diperhatikan di dalam administrasi pengadaan tenaga kependidikan ini, yaitu sebagai berikut (Hasbiyallah & Malil, 2019):

- 1) Formasi benar-benar diperlukan sesuai dengan keahlian mengajar.
- 2) Memenuhi karakteria dan kualifikasi serta keahlian memenuhi syarat yang ditentukan.
- 3) Objektif, artinya jelas terhadap pekerjaan mendidik.
- 4) Memiliki keselarasan tugas dengan kemampuan yang dimiliki oleh tenaga kependidikan.

Dalam pengadaan tenaga kependidikan perlu dilakukan beberapa langkah atau prosedur, sebagai berikut (Hasbiyallah & Malil, 2019):

- 1) Pengumuman Formasi Baru

Pengumuman digunakan untuk memberitahukan kepada seluruh anggota masyarakat yang berminat untuk menjadi tenaga kependidikan di suatu lembaga melalui kualifikasi melalui media cetak maupun media elektronik. Dalam pengumuman pengadaan tenaga kependidikan, hal yang harus tercantum adalah sebagai berikut:

- a) Jenis atau macam pegawai yang diperlukan.
- b) Persyaratan yang dituntut dari para pelamar tenaga pendidik.
- c) Batas waktu dimulai dan diakhiri pendaftaran.
- d) Alamat dan tempat pengajuan pelamaran.
- e) Lain-lain yang dipandang perlu.

- 2) Pendaftaran

Pendaftaran dilakukan apabila pengumuman sudah tersebar dan pendaftar mengajukan permohonan dengan memenuhi syarat yang telah

ditentukan beserta lampiran lainnya yang diutamakan (Jeflin & Afriansyah, 2020).

### 3) Seleksi atau Penyaringan

Dalam pengadaan tenaga kependidikan, penyaringan dilaksanakan melalui dua tahap sebagai berikut: (Amka, 2021)

#### a) Penyaringan administratif

Penyaringan ini berupa pemeriksaan terhadap kelengkapan beserta lampirannya. Apabila terdapat kekurangan lengkapan, maka peserta calon tenaga pendidik tersebut akan gagal.

#### b) Ujian atau test

Setelah peserta yang lulus dalam tes penyaringan administratif maka akan mengikuti ujian pegawai dengan materi pengetahuan umum, pengetahuan teknis, dan lainnya yang dipandang perlu. Melakukan seleksi "*personal references*" atau "*employment references*" yang dapat dilakukan melalui dokumen atau herkas-berkas lamaran yang masuk, dapat pula dilakukan melalui kontak-kontak komunikasi lainnya. Penyelenggaraan "*texting*" secara tertulis, misalnya penggunaan tes psikologis (*psychological test*), tes pengetahuan (*knowledge test*) dan bentuk tes yang mengukur beberapa bagian pekerjaan yang akan diembannya (*performance test*).

#### c) Pemeriksaan medis atau kesehatan calon

Pemeriksaan ini dilakukan baik dengan cara menunjukkan informasi kesehatannya, maupun pemeriksaan yang dilakukan secara langsung oleh tim yang sengaja dibentuk.

#### d) Pengumuman

Dalam pengumuman ini berisi peserta yang lolos seleksi sesuai ketentuan dan penempatan kerja (Jeflin & Afriansyah, 2020)

### b. Seleksi Tenaga Kependidikan

Seleksi merupakan tahap dimana terjadi penolakan dan penerimaan pelamar yang melibatkan daftar kemampuan pelamar, bagian personalia, pembuatan kontrak dan penempatan pegawai. Tujuan utama dari proses seleksi pendidik dan tenaga kependidikan, yaitu untuk mengisi posisi yang kosong dengan personel yang memiliki persyaratan yang diidentifikasi dan dianggap mampu menjalankan fungsi dan posisi

tersebut, mampu menjadi kontributor yang efektif untuk pencapaian tujuan sistem, memiliki motivasi untuk berkembang, dan membantu meminimalkan pemborosan waktu, tenaga dan uang yang harus diinvestasikan dalam pengembangan pelatihan karyawan (Utamy, dkk, 2020).

Dalam proses seleksi, para pelamar harus melewati tiga tahap, yaitu sebagai berikut (Wulandari & Feri, 2021):

1) Praseleksi

Tahapan bahwa suatu sistem keputusan yang dijabarkan dalam bentuk prosedur dan kehijakan sistem dapat membantu memfokuskan upaya organisasi dalam mencapai tujuan seleksi.

2) Seleksi

Tahapan penting dimana dilakukan penyelidikan refrensi dan latar belakang mereka yang lolos proses penyaringan awal. Dalam konteks ini, ada dua aspek yang harus dicermati, yaitu penilaian data dan pelamar, serta implikasi tanggung jawab dari keputusan seleksi.

3) Pasca Seleksi

Tahapan dimana para pelamar dievaluasi hasilnya berdasarkan data pelamar dan pertimbangan efektifitas pelamar untuk melakukan pekerjaannya. Dalam pasca seleksi ini setidaknya ada dua hal yang paling penting untuk diperhatikan, yaitu yang berkaitan dengan kontrak dan struktur pekerjaan. Kontrak adalah kesepakatan antara dua orang atau lebih agar tidak melakukan pelanggaran dan untuk mematuhi perjanjian kontrak.

c. Penempatan Tenaga Kependidikan

Penempatan sangat erat kaitannya dengan pengangkatan seseorang dalam suatu kursi kedudukan dan jabatan tertentu. Pada dasarnya prinsip pengangkatan dan penempatan tenaga kependidikan harus sesuai dengan keahlian serta tugas dengan kemampuan yang dimiliki pegawai tersebut (Rusdiana, 2023).

Prinsip dasar penempatan pegawai adalah kesesuaian tugas dengan kemampuan yang dimiliki pegawai tersebut yaitu *The Right Man On The Right Place* dimana harus memperhatikan bidang keahlian yang dimiliki oleh tenaga kependidikan. Perwujudan dari penempatan yang tepat pada jabatan yang tepat, akan membawa hasil yang lebih baik bagi lembaga (Haq & Maunah, 2023).

Kegagalan penempatan tenaga kependidikan yang salah akan menyebabkan kurangnya tercapai pelaksanaan pendidikan pada sasaran program pendidikan, serta

menyebabkan tidak adanya suasana kerja yang harmonis, sehingga pelaksanaan kerja yang tidak efisien dapat penyimpangan prosedur kerja, kurang diperhatikannya aturan kerja yang ada, penyalahgunaan tanggung jawab, dan lain sebagainya (Hasbiyallah & Malil, 2019). S

strategi dalam penempatan tenaga kependidikan yaitu dengan memperhatikan latar belakang pendidikan dari calon pelamar, karena pada dasarnya semakin tinggi pendidikan yang dimiliki calon pelamar, maka pengetahuan dan wawasan yang dimiliki akan semakin luas serta dapat lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Hal yang tidak kalah penting adalah mengutamakan pengalaman kerja calon pelamar karena dengan adanya pengalaman kerja calon pelamar dipandang mampu menjalankan tugasnya dengan baik serta tidak membutuhkan waktu lama untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaannya (Jamilus & Alwis, 2024).

Penempatan pendidik dan tenaga kependidikan diletakkan pada bagian-bagian yang membutuhkan. Setelah penempatan itu dilakukan, maka akan ada step selanjutnya yakni pembinaan yang secara rutin dilaksanakan. Setiap lembaga memiliki program pembinaan sesuai visi, misi dan tujuannya. Program pembinaan diharapkan agar sumber daya manusia memiliki kualifikasi tertentu, sehingga dapat meningkatkan kualitas akademis (Adelia, dkk, 2023).

## **Pelaksanaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

### **a. Orientasi**

Orientasi merupakan upaya memperkenalkan seorang tenaga kependidikan yang baru terhadap situasi dan kondisi pekerjaan atau jabatannya. Orientasi bertujuan untuk mempercepat masa adaptasi sehingga tenaga kependidikan baru dapat bekerja lebih cepat dan lebih baik. Namun tidak semua orientasi menjamin hasil yang baik (Sabri, 2022). Pemberian informasi yang tidak tepat dapat menimbulkan situasi yang buruk bagi tenaga kependidikan baru maupun organisasi atau perusahaan. Program orientasi sering juga disebut dengan induksi, yakni memperkenalkan para pegawai dengan peranan atau kedudukan mereka, dengan organisasi dan dengan pegawai lain diikutsertakan (Jeflin & Afriansyah, 2020).

### **b. Pembinaan dan Pengembangan**

Menurut Purwanto (2007) pembinaan atau pengembangan tenaga kependidikan merupakan usaha mendaya-gunakan, memajukan dan meningkatkan produktivitas kerja setiap tenaga kependidikan yang ada di seluruh tingkatan

manajemen organisasi dan jenjang pendidikan (sekolah). Tujuan dari kegiatan pembinaan ini adalah tumbuhnya kemampuan setiap tenaga kependidikan yang meliputi pertumbuhan keilmuannya, wawasan berpikirnya, sikap terhadap pekerjaannya dan keterampilan dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan.

Kemendikbud (2012) beberapa prinsip yang patut diperhatikan dalam penyelenggaraan pembinaan tenaga kependidikan ini yaitu:

- 1) Pembinaan tenaga kependidikan patut dilakukan untuk semua jenis tenaga kependidikan baik untuk tenaga struktural, tenaga fungsional maupun tenaga teknis penyelenggara pendidikan.
- 2) Pembinaan tenaga kependidikan berorientasi pada perubahan tingkah laku dalam rangka peningkatan kemampuan professional atau teknis untuk pelaksanaan tugas sehari-hari sesuai dengan posisinya masing-masing.
- 3) Pembinaan tenaga kependidikan dilaksanakan untuk mendorong meningkatnya kontribusi setiap individu terhadap organisasi pendidikan atau sistem sekolah. dan menyediakan bentuk-bentuk penghargaan, kesejahteraan dan insentif sebagai imbalannya guna menjamin terpenuhinya secara optimal kebutuhan sosial ekonomis maupun kebutuhan sosial-psikologi.
- 4) Pembinaan tenaga kependidikan dirintis dan diarahkan untuk mendidik dan melatih seseorang sebelum maupun sesudah menduduki jabatan atau posisi, baik karena kebutuhan-kebutuhan yang berorientasi terhadap lowongan jabatan atau posisi di masa yang akan datang.
- 5) Pembinaan tenaga kependidikan sebenarnya dirancang untuk memenuhi tuntutan pertumbuhan dalam jabatan, pengembangan profesi, pemecahan masalah, kegiatan-kegiatan remedial, pemeliharaan motivasi kerja dan ketahanan organisasi pendidikan. Menyangkut pembinaan dan jenjang karir tenaga kependidikan disesuaikan dengan kategori masing-masing jenis tenaga kependidikan itu sendiri. Meskipun demikian, dapat saja berjalan karir seseorang menempuh puncak karirnya (Aryana, dkk, 2024).

## **Kesejahteraan Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

### **a. Gaji**

Di dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dinyatakan bahwa yang dimaksud dengan gaji adalah hak yang diterima oleh guru atau dosen atas

pekerjaannya dari penyelenggaraan pendidikan atau satuan pendidikan dalam bentuk finansial secara berkala sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Ini berarti bahwa seorang guru (dalam hal ini guru PNS) akan diberi gaji berupa uang yang dibayarkan secara berkala. Berkala yang dimaksud di sini adalah setiap bulan. Besarnya gaji yang diterima tersebut sesuai pangkat/golongan dan masa kerja (Marpi, 2023).

Di dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Belas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil, pada Bah 11 pasal 4 dinyatakan bahwa PNS (termasuk guru PNS) diberi gaji pokok berdasarkan golongan dan ruang yang ditetapkan untuk pangkat tersebut. Sedangkan pada pasal 5 dikatakan pula bahwa seorang yang diangkat menjadi calon Pegawai Negeri Sipil diberi gaji pokok 80% dari gaji pokok seperti yang dinyatakan pada pasal 4. Selain diberi gaji pokok, seorang ASN (termasuk guru) akan mendapat kenaikan gaji berkala apabila telah memenuhi persyaratan seperti telah mencapai masa kerja golongan dan penilaian pelaksanaan pekerjaan sekurang-kurangnya cukup. Di samping kenaikan gaji herkala, seorang PNS (guru PNS) juga diberi tunjangan keluarga dan tunjangan jabatan (Waluyo, 2023).

Di dalam Bab IV pasal 14 ayat 1 (a) UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dinyatakan pula bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya guru berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial. Selanjutnya pada pasal 15 dinyatakan pula bahwa yang dimaksud penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum tersebut meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, dan maslahat tambahan yang terkait dengan tugas sebagai guru yang ditetapkan berdasarkan prinsip penghargaan atas dasar prestasi (Chairunnisya, 2023).

b. Tunjangan

Tunjangan profesi diberikan kepada guru yang telah memiliki sertifikat pendidik yang diangkat oleh penyelenggaraan pendidikan dan satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat. Besarnya tunjangan profesi adalah sebesar gaji pokok guru tersebut. Tunjangan profesi tersebut dialokasikan dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) dan/atau Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APRD). Hal ini dinyatakan dalam pasal 16 ayat 2 dan 3 UU Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen saja, tapi boleh juga dalam alokasi APBD. Namun

sampai tahun 2011 ini pembayaran tunjangan profesi guru belum dihchankan pada APBD kabupaten/kota (Febnaldi, 2021).

Di samping gaji pokok, tunjangan keluarga (istri/suami dan anak) tunjangan Fungsional, tunjangan profesi, di beberapa daerah guru juga mendapat insentif atau yang sejenis dengan itu dari dana APBD kahupaten/kota di tempat guru Ierschut hertugas. Besarnya tentulah beragam sesuai dengan kemampuan keuangan daerah.

Pemberian gaji dan berbagai tunjangan terhadap guru tersebut bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan guru. Tentu dengan tingkat kesejahteraan yang baik seorang guru dapat menjalankan tugasnya dengan haik pula. Guru tidak lagi harus bekerja sampingan yang dapat membuat dia mengabaikan tugasnya sebagai pendidik di sekolah. Tentu dengan harapan, jika guru tersebut dapat mencurahkan perhatiannya di sekolah, mutu pendidikan akan bisa ditingkatkan.

Meskipun sesungguhnya tidak menjamin dengan peningkatan kesejahteraan guru mutu pendidikan akan meningkat. Namun kita mungkin sepakat bahwa bila kesejahteraan guru diturunkan tidak akan mampu menaikkan mutu pendidikan. Bahkan bisa dipastikan mutu pendidikan akan merosot tajam. Hal tersebut barangkali disebabkan semangat dan gairah guru akan menurun bila kesejahteraannya diturunkan.

Adapun jenis-jenis tunjangan guru sebagai berikut:

1) Tunjangan khusus

Tunjangan khusus jenjang pendidikan menengah adalah tunjangan yang diberikan kepada guru jenjang pendidikan menengah sebagai penghargaan atas dedikasinya dalam melaksanakan tugas daerah khusus (Indrawati, I., 2015).

Tunjangan khusus ditunjuk untuk mewujudkan amanat undang guru dan dosen antara lain, mengangkat martabat guru, meningkatkan kompetensi guru, memajukan profesi guru, meningkatkan mutu pembelajaran dan meningkatkan pelayanan pendidikan yang bermutu (Quatra, 2023).

Daerah khusus adalah daerah yang terpencil atau terbelakang, daerah dengan kondisi mesyarakat adat terpencil, daerah perhatasan dengan Negara lain, daerah yang mengalami bencana alam, hencana sosial atau daerah yang berada dalam keadan darurat lain. Jumlah dana tunjangan khusus bagi guru PNS dan guru bukan PNS yang telah inpassing adalah setara I kali gaji pokok, dikenakan pajak penghasilan (PPI) sesuai ketentuan yang berlaku. Jumlah dana tunjangan khusus bagi guru bukan PNS (GRPNS) yang belum impacting adalah sebesar Rp

1.500.000 per orang per bulan, dikenakan pajak penghasilan (PPh) sesuai ketentuan yang berlaku.

## 2) Tunjangan fungsional

Program tunjangan fungsional dibayarkan kepada guru PNS dan Non PNS baik sekolah negeri maupun swasta. Berdasarkan data dari setditjen PMPTK, jumlah guru nasional sebanyak 2.304.613 guru yang tersebar di 33 provinsi. Pembayaran tunjangan fungsional besarnya berdasarkan golongan II, III, dan IV untuk guru non PNS diberikan subsidi secara bertahap sesuai dengan kemampuan keuangan negara.

UU no 14 tahun 2005 pasal 17 mengamanatkan pemerintahan daerah memberikan tunjangan fungsional sebagaimana dimaksud kepada guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah dan pemerintahan daerah. Disamping ini juga memberikan subsidi tunjangan fungsional kepada guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan masyarakat sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku. Dalam pelaksanaan tunjangan fungsional sebagaimana dimaksud oleh di atas dialokasikan dalam anggaran pendapatan dan belanja negara dan/atau anggaran pendapatan dan belanja daerah.

Untuk memenuhi amanat undang undang tersebut departemen pendidikan nasional, dalam hal ini direktorat jenderal peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan melalui program dekonsentrasi meluncurkan salah satu program yaitu pemberian tunjangan fungsional bagi guru (Yulia, 2019).

## 3) Tunjangan profesi

Program tunjangan profesi dibayarkan kepada guru atau dosen yang telah memiliki sertifikat atau sertifikasi pendidik setelah melalui uji kompetensi oleh lembaga yang berwenang. Besarnya tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok guru pada tingkat pangkat atau golongan dan masa kerja guru berdasarkan peraturan perundang undangan yang berlaku.

UU no 14 tahun 2003 pasal 16 menjelaskan bahwa pemerintah memberikan tunjangan profesi sebagaimana dimaksud kepada guru (PNS dan Non PNS) yang telah memiliki sertifikat pendidik yang diangkat oleh penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat. Tunjangan profesi diberikan setara dengan satu kali gaji pokok guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah atau pemerintah

daerah yang tingkat, masa kerja dan kualifikasi yang sama. Tunjangan profesi sebagaimana dimaksud di atas dialokasikan dalam anggaran pendapatan dan belanja negara (APRN) dan anggaran pendapatan dan belanja daerah (APR).

Tunjangan profesi diberikan kepada guru yang memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a) Memenuhi dari persyaratan akademik sebagai guru sesuai undang undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen.
- b) Memiliki satu atau lebih sertifikat pendidik yang telah diberi nomor registrasi guru oleh depdiknas.
- c) Melaksanakan tugas sebagai guru tetap yang diangkat oleh pemerintah daerah atau satuan pendidikan yang diselenggarakan masyarakat dan bertugas sebagai guru tetap pada satuan pendidikan dengan beban kerja minimal 24 jam tatap muka dan maksimal 40 jam tatap muka perminggu pada satu atau lebih satuan pendidikan yang memiliki izin pendirian dari pemerintah atau pemerintah daerah.
- d) Tidak terikat sebagai tenaga tetap pada instansi selain dimaksud dalam nomor 3.
- e) Mengajar sebagai guru mata pelajaran dan atau guru kelas pada satuan pendidikan yang sesuai dengan peruntukkan sertifikat pendidik yang dimiliki. Terdaftar pada SIM PTK/SIM NUPTK pada dinas pendidikan provinsi atau kabupaten/kota maupun ditjen PMPTK sebagai guru tetap pada satu satuan pendidikan.

c. Cuti

Cuti adalah keadaan tidak masuk kerja yang diizinkan dalam jangka waktu tertentu Tujuan pemberian cuti adalah dalam rangka usaha menjamin kesegaran jasmani dan rohani. Cuti merupakan hak PNS, termasuk CPNS yang telah bekerja secara terus menerus selama satu tahun. CPNS hanya berhak atas cuti tahunan kecuali ditentukan lain oleh pejabat yang berwenang memberikan cuti berdasarkan pertimbangan kemanusiaan. (Rini & Safitri, 2021).

Selama menjalankan cuti tahunan, PNS/CPNS yang bersangkutan TKPKN penggunaan cuti tahunan (Luthfiah, dkk, 2019).

- a) Penggunaan cuti tahunan dapat digabungkan dengan cuti bersama dengan jumlah paling sedikit menjadi 3 hari kerja.

- b) Cuti bersama yang tidak digunakan karena kepentingan dinas dan berdasarkan surat tugas tetap menjadi hak cuti tahunan PNS.
- c) Cuti tahunan yang tersisa 6 hari kerja atau kurang tetap menjadi hak PNS yang bersangkutan.
- d) Cuti tahunan yang tersisa lebih dari 6 hari kerja harus dimintakan penagguhan oleh PNS/CPNS kepada pejabat yang berwenang memberikan cuti, agar penagguhan dimaksud dapat dilaksanakan ditahun selanjutnya.
- e) Pejabat yang berwenang memberikan cuti dapat menanggihkan cuti tahunan paling lama akhir bulan Desember tahun yang berjalan.
- f) Cuti tahunan yang tersisa digabungkan penggunaannya dengan cuti tahunan tahun yang sedang berjalan, daat diambil untuk paling lama delapan belas hari kerja termasuk cuti tahunan yang sedang berjalan dan dua puluh empat hari kerja termasuk cuti tahunan yang sedang berjalan. Apabila cuti tahunan tidak diambil secara penuh dalam beberapa tahun.
- g) Pengajuan pennohonan cuti tahunan yang tersisa digabungkan penggunaan dengan cuti tahunan yang sedang berjalan harus mencantumkan jumlah cuti tahunan ynag tersisa di cuti tahunan pada masing tahun yag bersangkutan.
- h) Tanpa adanya persetujuan penangguhan dari pejabat yang berwenang memberikan cuti, lamanya cuti tahunan yang dapat diambil dalam tahun yang sedang berjalan menjadi paling lama I8 hari kerja.

#### Dasar Hukum

- a) Undang-Undang Republik Indonesia nomor & tahun 1976 tentang pokok kepegawaran sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang RI nomor 43 tahun 1999.
- b) Peraturan pemerintah RI nomor 24 tahun 1976 tentang cuti Pegawai Negeri Sipil.
- c) Keputusan bersama 3 menteri cuti bersama.
- d) Surat edaran nomor SE-3559/MK.1/2009.

#### Jenis-Jenis Cuti

- a) Cuti besar

Hak cuti besar merupakan hak PNS yang telah bekerja paling kurang 6 tahun secara terus menerus. PNS yang akan telah menjalani cuti besar tidak berhak lagi atas cuti tahunan dalam tahun yang bersangkutan. Selama menjalankan cuti besar, PNS yang bersangkutan tidak berhak atas tunjangan, jabatan dan tidak memperoleh TKPKN (Jeflin, dkk, 2020).

Adapun penggunaan dari cuti besar sebagai berikut:

- PNS perlu merencanakan penggunaan cuti besar sejak awal tahun.
- Cuti besar dapat digunakan oleh PNS untuk memenuhi kewajiban agama: persalinan anaknya yang keempat apabila PNS yang bersangkutan mempunyai hak cuti besar menjelang persalinan, dan keperluan lainnya sesuai pertimbangan pejabat yang berwenang memberikan cuti.
- PNS yang telah melaksanakan cuti tahunan dan akan mengambil cuti besar pada tahun yang bersangkutan harus mengembalikan TKPKN yang diterimanya selama melaksanakan cuti tahunan.
- PNS yang akan/telah menggunakan cuti bersama berhak untuk cuti bersama; cuti tahunan yang bersisa pada tahun sebelum digunakan cuti besar, cuti sakit; cuti bersalin untuk pertama, kedua dan ketiga, dan cuti karena alasan penting.
- Cuti bersalin merupakan hak PNS atau CPNS wanita mengalami gugur kandungan (Luthfiah, dkk, 2019).

Adapun penggunaan dari cuti sakit sebagai berikut:

- PNS yang menderita sakit lebih dari dua hari harus melampirkan surat keterangan dokter dan rumah sakit pemerintah atau puskesmas.
- PNS yang telah menggunakan cuti sakit untuk jangka waktu paling lama satu tahun enam bulan dan telah aktif kembali bekerja, berhak atas: cuti bersama; cuti tahunan pada tahun yang berjalan dan cuti tahunan yang tersisa sebelum digunakan cuti sakit; cuti besar, cuti bersalin dan cuti karena alasan penting.

b) Cuti bersalin

Merupakan hak PNS/CPNS wanita untuk persalinan anaknya yang pertama, kedua, ketiga. Cuti bersalin yang digunakan oleh CPNS wanita yang persalinan anaknya yang pertama akan mengurangi hak cuti persalinan menjadi PNS (Jeflin, dkk, 2020). Adapun penggunaan dari cuti bersalin adalah sebagai berikut:

- PNS yang telah menggunakan cuti bersalin berhak atas cuti-cuti lainnya.
- PNS wanita dapat diberikan cuti besar untuk persalinan anaknya yang keempat, apabila yang bersangkutan mempunyai hak cuti besar menjelang persalinan.
- PNS wanita yang akan telah menggunakan cuti besar untuk persalinan anaknya yang keempat tidak berhak lagi atas cuti tahunannya dalam tahun yang bersangkutan.

- PNS wanita yang akan telah menggunakan cuti bersalin berhak atas cuti lainnya. PNS wanita dapat diberikan cuti di luar tanggungan negara untuk persalinan anaknya yang kelima dan seterusnya.

c) Cuti Bersama

- Cuti tahunan pada tahun yang berjalan dan cuti tahunan yang tersisa pada tahun sebelum di gunakan cuti di luar tanggungan negara.
- Cuti besar setelah kerja kembali, paling kurang 6 (enam) tahun secara terus menerus.
- Cuti karena alasan penting.

d. Penghargaan

Penghargaan pemerintah memberikan sebuah penghargaan di institusi pendidikan terhadap guru, dosen, kepala sekolah, dan seluruh tenaga pendidik yang berprestasi. Penghargaan PTK berprestasi ini sebagai penggerak perubahan dalam kemajuan mutu pendidikan. (Natasya, 2020). Direktur Jenderal Pendidikan Menengah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Dirjen Dikmen Kemdikbud) Achmad Jazidie mengatakan, tujuan diberikannya penghargaan adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). Tujuan lainnya, adalah untuk dapat meningkatkan mutu pendidikan ke arah yang lebih baik (Lizana, dkk, 2019).

Setiap personil berhak memperoleh kenaikan pangkal apabila telah memenuhi persyaratan yang diperlukan untuk kenaikan pangkat itu. Kenaikan pangkat bukan saja sebagai hak yang dapat diterima oleh setiap personil, tetapi juga sekaligus sebagai pemberian penghargaan kepada personil yang bersangkutan atas jerih payah pengabdianya. Karena itulah kenaikan pangkat dapat mempunyai nilai motivativasi yang tinggi (Rezki, dkk, 2020).

Kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil diberikan dengan ketentuan sebagai berikut: (Sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil).

- 1) 4 tahun dalam pangkat yang dimiliki dan setiap unsur DP3 sekurang kurangnya memperoleh nilai baik dalam tahun terakhir.
- 2) 5 tahun dalam pangkat yang dimiliki setiap unsur DP3 sekurang-kurangnya bernilai cukup dalam tahun terakhir. Kenaikan pangkat merupakan suatu penghargaan bagi seorang pegawai yang juga merupakan salah satu bentuk dari promosi (Ghoni, 2022).

Jenis-jenis kenaikan pangkat sebagai berikut:

- 1) Kenaikan pangkat regular diberikan kepada pegawai yang telah memenuhi syarat yang telah ditentukan tanpa terikat pada jabatan yang dipangkunya.
- 2) Kenaikan pangkat pilihan diberikan kepada pegawai yang telah memangku jabatan struktural atau fungsional, dalam batas-batas jenjang pangkat yang ditentukan untuk jabatan yang bersangkutan.
- 3) Kenaikan pangkat istimewa diberikan kepada pegawai yang menunjukkan prestasi kerja yang luar biasa baiknya menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi negara.
- 4) Kenaikan pangkat pengabdian sebagai penghargaan bagi pegawai yang akan mencapai batas usia pensiun dan akan mengakhiri masa jabatannya dengan hak pensiun.
- 5) Kenaikan pangkat anumerta merupakan kenaikan pangkat setingkat lebih tinggi dari pada pangkat yang dimiliki, untuk menghargai pengabdian dan jasa-jasanya kepada negara dan bangsa.
- 6) Kenaikan pangkat dalam tugas belajar diberikan dalam batas jenjang pangkat yang ditentukan untuk jabatan yang dipangku sebelum yang bersangkutan mengikuti pendidikan atau latihan jabatan dan dilaksanakan berdasarkan ketentuan-ketentuan yang berlaku.
- 7) Kenaikan pangkat menjadi pejabat negara diberikan kepada pegawai yang diangkat menjadi pejabat negara baik yang dibebaskan dari Pensiun adalah penghasilan yang diterima setiap bulan oleh seorang jabatan organiknya, maupun yang tidak dibebaskan dari jabatan organiknya.
- 8) Kenaikan pangkat dalam penugasan diluar instansi diberikan kepada pegawai yang dipekerjakan atau diperbantukan kepada instansi lain.
- 9) Kenaikan pangkat dalam wajib militer diberikan kepada pegawai selama menjalani dinas wajib militer. Kenaikan pangkatnya dipertimbangkan kembali setelah kembali dari dinas wajib militer.
- 10) Kenaikan pangkat penyesuaian ijazah diberikan kepada pegawai yang telah menyelesaikan belajar sesuai dengan surat tanda tamat belajar yang diperolehnya.

e. Pemberhentian

Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah pemberhentian yang menyebabkan yang bersangkutan tidak lagi berkedudukan sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). (Muvariz, dkk, 2019). Pemberhentian dari jabatan negeri adalah

pemberhentian yang menyebabkan yang bersangkutan tidak lagi bekerja pada satuan organisasi negara, tetapi masih berkedudukan sebagai Pegawai Negeri Sipil (Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil).

Jenis-jenis pemberhentian PTK antara lain (Purwanto, 2007):

- 1) Pemberhentian dengan hormat sebagai PNS Pegawai Negeri Sipil yang diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil menerima hak-hak sebagai kepegawaiannya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku antara lain hak atas pensiun.
- 2) Pemberhentian dengan tidak hormat sebagai PNS Pegawai Negeri Sipil yang diberhentikan tidak dengan burmat sebagai Pegawai Negeri Sipil, kehilangan hak-hak kepegawaiannya antara lain hak atas pensiun.

f. Pensiun

Pensiun adalah bekas pegawai yang tidak dapat bekerja lagi, untuk membiayai kehidupan selanjutnya agar tidak terlantar apabila tidak berdaya lagi untuk mencari penghasilan yang lain (Mahmud, 2023). Latar belakang adanya pensiun sebagai berikut (Iskandarsyah, 2023):

- 1) Karena batas usia pension.
- 2) Kemauan sendiri.
- 3) Takdir, misalnya sakit, meninggal dunia.
- 4) Rekturisasi dinas.
- 5) Diberhentikan dengan tidak hormat karena adanya kasus.

Adapun unsur sifat pensiun yaitu:

- 1) Penghargaan, diberhentikan dengan hormat.
- 2) Jaminan hari tua.
- 3) Jasa terhadap negara atau pemerintah

Apabila ada pemberhentian karena alasan lain, penyebabnya kemungkinan adalah pegawai tersebut meninggal dunia, hilang, sehabis menjalani cuti di luar tanggungan negara dan tidak melaporkan diri kepada yang berwenang, serta telah mencapai batas usia pensiun. (Yani, 2023).

#### **4. KESIMPULAN DAN SARAN**

Fokus utama artikel ini adalah pada perencanaan (pengadaan, seleksi, penempatan) serta pelaksanaan (orientasi, pembinaan dan pengembangan, kesejahteraan gaji, tunjangan,

cuti, pengembangan, kenaikan pangkat, pemberhentian, dan pensiun) dari pendidik dan tenaga kependidikan. Perencanaan yang matang dalam pengadaan sumber daya manusia pendidikan adalah landasan penting bagi sistem pendidikan yang sukses. Ini memastikan bahwa individu yang berkualifikasi sesuai ditempatkan dengan tepat untuk memenuhi kebutuhan pendidikan yang beragam.

Di sisi lain, pelaksanaan yang efisien dari orientasi, pembinaan, dan pengembangan bersama dengan kesejahteraan yang memadai, memberikan insentif bagi pendidik dan tenaga kependidikan untuk berkinerja tinggi dan berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan. Selain itu, sistem pengembangan karir dan kenaikan pangkat memberikan jalan untuk pertumbuhan profesional, yang penting untuk mempertahankan pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas. Namun, penting juga untuk merancang prosedur pemberhentian dan persiapan pensiun dengan hati-hati untuk memastikan kelancaran operasi pendidikan.

## DAFTAR REFERENSI

- Adelia, S. D., et al. (2023). Strategi rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan dalam penempatan kerja di SMK Al-Islam Surakarta. *Al-Fahim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 207–221.
- Al Khadziq, M. F., & Suwadi, S. (2023). Kebijakan pendidikan Islam dalam menghadapi era Society 5.0. *Paramurobi: Jurnal Pendidikan Agama Islam*.
- Alfiyani, N., & Mubarak, A. (2024). Manajemen tenaga kependidikan dalam meningkatkan kinerja tata usaha pada era 4.0. *JIEEM (Journal of Islamic Education Management)*, 8(1), 1–7.
- Amelia, U. (2023). Tantangan pembelajaran era Society 5.0 dalam perspektif manajemen pendidikan. *Al-Marsus: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*.
- Amka, A. (2021). *Manajemen dan administrasi sekolah*.
- Andrianto, A., Amris, F. K., Hidayatullah, R., & Amanah, F. (2023). Sosialisasi pembentukan akhlakul karimah siswa era milenial di SMP Negeri 1 Sungai Limau Kabupaten Padang Pariaman. *Journal Of Humanity Dedication*, 1(1), 37–47.
- Ariadi, S. (1998). *Prosedur penelitian seni*. Jakarta: Mada Cipta.
- Aryana, M., Ningsih, S. W., Widyastuti, E. A., Lestari, Y., Aqidah, M. F., & Susanto, B. H. (2024). Studi literatur tentang pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan. *Indo-Mathedu Intellectuals Journal*, 5(3), 3819–3825.
- Basuki, W. (2022). *Manajemen pendidikan teknologi kejuruan dan vokasi*. Bumi Aksara.

- Chairunnisya, E. (2023). Analisis yuridis tentang kedudukan guru honor menurut UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Studi Penelitian pada SMP Negeri 37 Medan) (Doctoral Dissertation, Fakultas Magister Hukum, Universitas Islam Sumatera Utara).
- Febnaldi, R. F. (2021). Implementasi peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2012 tentang sertifikasi guru dalam jabatan (Studi pada Sekolah Menengah Atas) (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Riau).
- Ghoni, A. (2022). Pengaruh sistem kenaikan pangkat dan promosi jabatan terhadap motivasi kerja pegawai negeri sipil di Propinsi Kepulauan Bangka Belitung. *Jurnal Abiwara*, 3(02), 140–150.
- Haq, M., & Maunah, B. (2023). Penempatan sumber daya manusia sesuai bidang keahlian dan tanggung jawab di sekolah dasar Islam. *Dirasat: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*, 9(1), 17–28.
- Hasbiyallah, & Mahlil Nurul Ihsan. (2019). *Administrasi pendidikan perspektif ilmu Islam*.
- Hasibuan, L., Us, K. A., & Wahyudi, H. (2021). Prinsip-prinsip supervisi, tipe/gaya supervisi, komunikasi dalam supervisi pendidikan dan supervisi pendidikan Islam. *Indonesian Journal of Islamic Educational Management*, 4(2).
- Imamudin, R. F., Tabrani, M. B., & Setiawardani, W. (2023). Kompetensi pendidik dalam menghadapi pendidikan pada era Society 5.0.
- Indrawati, I. (2015). Perbedaan kinerja guru taman kanak-kanak yang bersertifikat dan tidak bersertifikat pendidik profesional se-Kecamatan Turi.
- Iskandarsyah, A., & Setyowibowo, H. (2020). Sikap terhadap pensiun, perencanaan pensiun, dan kualitas hidup pada karyawan dalam masa persiapan pensiun. *Journal of Psychological Science and Profession*, 4(1), 23.
- Jamilus, J., & Alwis, D. A. Y. (2024). Strategi rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan dan penempatan kerja di MAN 2 Sijunjung. *Indo-Mathedu Intellectuals Journal*, 5(2), 2260–2269.
- Jeflin, H., & Afriansyah, H. (2020). Pengertian administrasi pendidik dan tenaga kependidikan, proses administrasi pendidik dan tenaga kependidikan (pengadaan, penempatan dan orientasi), kesejahteraan pendidik dan tenaga kependidikan (gaji, tunjangan dan penghargaan) dan cuti pendidik dan tenaga kependidikan.
- Lathifah, N. D., Sabri, A., & Hasnawati, H. (2023). Persepsi guru tentang kinerja administrasi sekolah di MTsN 2 Solok. *Produ: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2).
- Lizana, A., & Afriansyah, H. (2019). *Administrasi pendidik dan tenaga kependidikan*.
- Luthfiah, L., & Afriansyah, H. (2019). *Administrasi pendidik dan tenaga kependidikan*.
- Machfauzia, A. (2020). Bekal tenaga pendidik dalam menghadapi tantangan era Society 5.0.

- Mahmud, M. (2023). Dana pensiun menurut hukum Islam dan hukum positif. *Hei Ema: Jurnal Riset Hukum, Ekonomi Islam, Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(1), 83–91.
- Marpi, Y. (2023). Perlindungan hukum profesionalitas dosen swasta terhadap hak dan kewajiban menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen: Indonesia. *Jurnal Nalar Keadilan*, 3(1), 59–79.
- Muktamar, A., et al. (2023). *Manajemen pendidikan: Konsep, tantangan, dan strategi di era digital*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Mursyidah, N., & Muhammad, M. (2023). Arah baru pembelajaran matematika pada mahasiswa di era Society 5.0. *Jurnal Pembelajaran dan Matematika Sigma (JPMS)*, 9(1), 5–11.
- Muvariz, F. R., & Rahmadhani Muvariz, F. (2019). Analisis aspek keadilan dari pemberhentian tidak dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil di Indonesia. *Jurnal Legislasi Indonesia*, 16(2), 190–202.
- Natasya, N. (2020). *Administrasi PTK I*.
- Nudin, B., Hutapea, B., Zebua, R. S. Y., Purba, S., Ramayanti, P. N., Faliza, N., ... & Saddia, A. (2023). *Manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan*. Padang: Global Eksekutif Teknologi.
- Purwanto, N. (2007). *Administrasi pendidikan*. Bandung: Suka Jaya.
- Putri, N., Yulia, F., & Zuliana, E. (2024). Peran tenaga administrasi dalam meningkatkan mutu layanan administrasi di Madrasah Tsanawiyah Al-Hidayah Patumbak. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(2), 19166–19181.
- Quatra, H. (2023). Analisis sistem pembayaran tunjangan profesi guru pada aplikasi Simbar pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan (Doctoral Dissertation, Stie Pembangunan Tanjungpinang).
- Rezki, M., & Afriansyah, H. (2020). Pembinaan dan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan.
- Rini, G. P. S., & Safitri, I. D. (2021). Laporan kuliah kerja magang (KKM) “Peranan bagian umum sekretariat daerah Kabupaten Jombang dalam menjalankan tata usaha pimpinan, staf ahli dan kepegawaian” bagian umum Sekda Kabupaten Jombang (Doctoral Dissertation, Stie PGRI Dewantara).
- Rusdiana, A. (2023). *Manajemen sumber daya manusia pendidikan*.
- Sabri, A., Hidayati, H., Hidayat, R., Husna, R., & Putra, E. F. (2022). Pengelolaan waktu dalam pendidikan Islam. *Journal on Education*, 5(1), 1243–1252.
- Siagian, S. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
- Suryadi, S. (2020). Pembelajaran era disruptif menuju masyarakat 5.0 (Sebuah telaah perspektif manajemen pendidikan).

Syakroni, M. (2023). *Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di madrasah*. PT. Arr-Rad Pratama.

Waluyo, B. (2023). *Sistem pemasyarakatan di Indonesia*. Sinar Grafika.

Wulandari, F., & Tirtoni, F. (2021). *Manajemen pendidikan Sidoarjo*. Umsida Press.

Yani, J., & Srimulat, F. E. (2023). *Administrasi pendidikan*. Cv. Tatakata Grafika.